

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagai upaya pembangunan dalam sektor industri, PT. Yanmar Agricultural Machinery Manufacturing Indonesia (YAMINDO) merupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak dalam jasa pembuatan alat pertanian yang berada di Jalan Surabaya-Malang KM 45, Desa Sumberejo, Kecamatan Pandaan, Kabupaten Pasuruan . PT. Yanmar Agricultural Machinery Manufacturing Indonesia (YAMINDO) merupakan perusahaan Jepang yang berdiri atas investasi Penanaman Modal Asing (PMA) antara Indonesia dengan Jepang. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1975 setelah PT Yanmar *Diesel* Indonesia (YADIN) yang berada Jalan Raya Jakarta Bogor Km 34,8 Cilodong Depok Jawa Barat yang merupakan *head office* PT YAMINDO.

Dengan *basic* sebagai perusahaan Jepang, tentu kultur yang ada tidak lepas dari kultur negara Jepang. Sebuah negara yang dikenal sebagai negara yang rajin, pekerja keras, dan disiplin. Diakui oleh dunia sebagai bangsa yang pintar, pandai memanfaatkan waktu, dan hemat dalam mengatur perekonomiannya. Bagi orang Jepang, berusaha sungguh-sungguh dan bekerja keras merupakan bagian dari hidup dan dalam melakukan segala sesuatu pasti berusaha keras agar mencapai keberhasilan. Jadi tidak heran jika Jepang menjadi negara yang unggul, hebat dalam berkarya, matang dalam menghadapi globalisasi, konsisten dengan nilai-nilai budaya leluhur, meyakini bahwa waktu adalah penentu segalanya, dan mantap dalam kedisiplinan. Maka tidak heran jika penerapan kedisiplinan di PT. YAMINDO sangat ditegakkan.

Seiring kemajuan zaman, PT. YAMINDO berinovasi dalam melakukan efisiensi terhadap manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan selain faktor modal dan teknologi. Dengan demikian SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Dengan kata lain, pengelolaan SDM harus dimanajemen secara kompleks, yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas perusahaan dalam rangka mencapai sebuah tujuan, seperti halnya meningkatkan produktivitas pegawai, mengurangi absensi karyawan, atau meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Manajemen sumber daya manusia pada sebuah perusahaan dikelola oleh divisi departemen sumber daya manusia (*human resource management*).

Departemen sumber daya manusia merupakan departemen layanan, yang tugasnya membantu karyawan, manajemen, dan organisasi. Departemen SDM dibentuk untuk membantu unit organisasi lainnya sehingga dapat dikatakan sebagai bentuk layanan. Salah satu tugas layanan dari departemen sumber daya manusia yang terpenting adalah menyediakan alat dan teknik yang inovatif yang membantu manajemen memecahkan permasalahan SDM (Henry, 1997:50). Dalam hal ini, tujuan dari sebuah manajemen sumber daya manusia pada PT. Yanmar Agricultural Machinery Manufacturing Indonesia (YAMINDO) adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang kepada organisasi dengan cara-cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Sebagaimana diketahui, teknologi akan terus berubah, dalam arti akan ditemukan berbagai alat-alat yang dapat menggantikan tenaga manusia yang lebih efektif dan efisien. Secara tidak langsung, hal tersebut membuat semakin

mengecilnya kebutuhan perusahaan akan tenaga manusia karena akan digantikan dengan sebuah mesin canggih. Dengan keadaan ini tentu saja program-program dan kegiatan sumber daya manusia harus di arahkan untuk meningkatkan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan teknologi.

Agar mendapatkan manfaat yang baik dari teknologi baru, perlu adanya tekanan yang dapat berdampak pada keperilakuan (*behavioral impact*) dari sistem yang baru. Jika tidak, maka rencana dan upaya yang telah direncanakan akan sia-sia dan tidak menguntungkan, atau bahkan disfungsi. Manajemen SDM haruslah waspada terhadap kebutuhan karyawan akan keamanan, penghargaan, penerimaan sosial, dan aktualisasi diri (Henry, 1997:101). Maka tidak hanya mengandalkan sebuah teknologi, akan tetapi juga diperlukan sebuah sistem pengawasan agar mendapatkan manfaat dari teknologi dengan tingkat akurasi yang lebih menjamin dan tepat guna. Pengawasan yang baik sangat diperlukan dalam rangka untuk mencapai sebuah efektivitas kerja karyawan, karena dengan adanya pengawasan merupakan sebuah cara untuk meminimalisir tindakan-tindakan yang salah dan menyimpang. Hal tersebut bertujuan agar seorang karyawan memiliki kesadaran disiplin yang tercermin dalam sikap patuh dan taat terhadap tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan demi mencapai target hasil pekerjaan.

Setiap perusahaan tentu memiliki standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan., baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan setiap karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi pada kenyataannya sering terjadi karyawan sebagai manusia memiliki kelemahan, yaitu tidak disiplin. Oleh karena itu, peningkatan kedisiplinan menjadi bagian yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.,

sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Permasalahan yang muncul adalah bagaimana usaha yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin karyawan (Marihot, 2002:299).

Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kelancaran operasi perusahaan. Disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab merupakan kewajiban bagi setiap karyawan sesuai dengan hal yang diterimanya, karena hal itu perlu adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban sehingga disiplin kerja tercapai. Pendisiplinan karyawan sangat perlu untuk meningkatkan citra, kerja dan kinerja karyawan. Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Sedangkan disiplin karyawan adalah kesanggupan karyawan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perusahaan, apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman (Nindiya, 2018:282). Akan tetapi, pada kenyataannya masih banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran jam kerja terutama datang terlambat hal ini dikarenakan sudah menjadi kebiasaan karyawan dan belum adanya sanksi tegas.

PT YAMINDO merupakan perusahaan PMA Jepang tentu sangat mengedepankan kedisiplinan, karena hal tersebut mempengaruhi produktivitas sebuah perusahaan. Kedisiplinan karyawan pada PT YAMINDO salah satunya dapat dilihat melalui presensi. Adapun jenis presensi yang diterapkan yaitu menggunakan *timecard* untuk *checkclock*, penggunaan *timecard* untuk presensi telah digunakan sejak tahun 1980'an, seiring berjalannya waktu dan teknologi terus berkembang, pada tahun 2018 PT YAMINDO juga menggunakan *finger print* untuk mengantisipasi adanya manipulasi presensi karyawan. Sehingga sebuah

penelitian sangat diperlukan untuk mengetahui seberapa efektif pengawasan yang diterapkan guna menertibkan masalah kedisiplinan di PT. YAMINDO.

Masalah disiplin kerja karyawan harus mendapatkan perhatian dan penanganan yang serius agar disiplin kerja tetap berjalan dengan tertib sehingga setiap program dan rencana kerja bisa berjalan serta mampu menuju tujuan yang efektif dan efisien. Adanya penegakan peraturan juga diikuti pemberian sanksi agar kedisiplinan dapat dipatuhi seluruh lapisan karyawan. Jika pelanggar kedisiplinan diberikan sanksi, maka PT YAMINDO juga memberikan *reward* bagi karyawan yang memiliki hasil kinerja yang bagus baik dari segi presensi, target kerja dan prestasi kerja. Adapun di PT YAMINDO memiliki karyawan yang terbagi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, dengan jumlah diantaranya 314 karyawan (sumber PT YAMINDO, Agustus 2020).. Dengan demikian penulis mengambil penelitian yang berjudul “Efektivitas Pengawasan Presensi Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada *Human Resource Management* PT. Yanmar Agricultural Machinery Manufacturing Indonesia, Kecamatan Pandaan)”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari permasalahan tersebut di atas akan memunculkan pertanyaan, yaitu :

1. Bagaimana sistem presensi, kedisiplinan dan pengawasan presensi di PT YAMINDO?
2. Bagaimana kelebihan dan kekurangan pengawasan presensi di PT YAMINDO?
3. Bagaimana *reward* karyawan disiplin di PT YAMINDO ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini :

1. Untuk mengetahui sistem presensi, kedisiplinan dan pengawasan di PT YAMINDO
2. Untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan pengawasan presensi di PT YAMINDO
3. Untuk mengetahui *reward* karyawan disiplin di PT YAMINDO

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan memberikan sumbangan pemikiran dalam perkembangan terhadap sosiologi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi literatur untuk mengembangkan disiplin ilmu sosiologi industri dan literatur teori AGIL Talcott Parsons dalam pemecahan masalah di bidang sosiologi industri.

2. Manfaat Praktis :

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini mampu memberikan sumbangan informasi yang dapat digunakan sebagai pertimbangan pembuatan atau pengembangan kebijakan untuk permasalahan terkait pengawasan presensi dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang mengkaji tentang efektivitas pengawasan presensi

dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga akan terus terbaharui oleh pengembangan penelitian tersebut.

1.5 Definisi Konseptual

1.5.1 Konsep Efektivitas

Pada dasarnya pengertian efektivitas yang umum menunjukan pada tingkat pencapaian hasil, sering dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara *input* dan *output*.

Menurut Siagian (dalam Hasbullah *et al*, 2015:268) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti semakin tinggi efektivitasnya (Hasbullah *et al*, 2015:268).

1.5.2 Konsep Pengawasan

Menurut Siagian (dalam Jeffri, 2018:70) pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin supaya semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya

Pengawasan merupakan fungsi penting pada suatu organisasi. Pengawasan bukan merupakan keinginan untuk mencari-cari kesalahan.

Pengawasan merupakan tugas untuk membenarkan kesalahan yang terjadi demi tercapainya tujuan organisasi. Tujuan dari pengawasan adalah memastikan pekerjaan sesuai dengan rencana, mencegah adanya kesalahan, menciptakan kondisi agar karyawan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, mengadakan koreksi terhadap kegagalan yang timbul, dan memberi jalan keluar atas suatu kesalahan (Alam, 2007:141)

1.5.3 Konsep Displin Kerja

Hasibuan menjabarkan tentang Disiplin Kerja sebagai berikut, Hasibuan (2006:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (dalam Agung, 2013:1246).

1.5.4 Presensi

Presensi adalah alat dokumentasi jam kerja karyawan (termasuk lembur). Presensi juga dapat dirancang untuk menggabungkan informasi tentang libur, cuti sakit, dan libur hari raya (Bastian, 2007: 117).

Presensi adalah sistem kegiatan yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja. Absensi ini berkaitan dengan penetapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau instansi (Maliah, 2016 : 57).

1.6 Metode Penelitian

Metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu, yang mempunyai langkah-langkah sistematis (Husnaini dan Purnomo, 2009:41) Metode penelitian adalah cara-cara yang sistematis untuk mendapatkan informasi atau pengetahuan (Zulgaenaf,2008:8). Langkah-langkah yang sistematis dalam penelitian yang dimaksud adalah jenis penelitian, fokus penelitian, lokasi penelitian, lokasi penelitian, jenis data, teknik penentu infroman, serta model analisis data dalam penyajian hasil dari suatu penelitian. Dalam langkah-langkah penelitian dalam metode penelitian adalah yang digunakan oleh peneliti dalam menyusun penelitian maupun penulisan penelitian.

Metode penelitian merupakan suatu cara yang akan dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan guna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, cara-cara yang akan digunakan bersifat operasional dari kegiatan yang akan dilakukan oleh seseorang untuk merealisasikan tujuan. Menurut pendapat Sutrisno menyatakan Metode research sebagaimana diketahui sekarang yaitu memberikan garis-garis yang sangat keras, maksudnya adalah agar menjaga pengetahuan yang ingin dicapai dari suatu research mempunyai karya ilmiah yang setinggi-tingginya (Hadi, 1986, hal. 4).

1.6.1 Pendekatan Jenis Penelitian

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat interpretatif dengan menggunakan penafsiran peneliti. Metode yang digunakan untuk menelaah masalah penelitiannya agar mendapatkan data yang kongkrit dikenal dalam

penelitian kualitatif sebagai triangulasi data (Idrus, 2012). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong:2014 dalam Fitrah & Lutfiah, 2017:44). Metode yang digunakan karena: 1) lebih mudah mengadakan penyesuaian dengan kenyataan yang berdimensi ganda, 2) lebih mudah menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan subyek penelitian, 3) memiliki kepekaan dan daya penyesuaian diri dengan banyak pengaruh yang timbul dari pola-pola nilai yang dihadapi.

Jenis penelitian deskriptif yaitu jenis penelitian yang berhubungan dengan upaya menjawab masalah-masalah yang ada sekarang dan memaparkannya berdasarkan data yang ditemukan (Sanjaya, 2013 :66). Sesuai dengan permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu gambaran deskriptif mengenai efektivitas pengawasan presensi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, dikarenakan peneliti telah melakukan kegiatan dengan mengeksplor, menggambarkan, mendeskripsikan secara gamblang mengenai pelaksanaan pengawasan presensi yang ada PT YAMINDO.

1.6.2 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian adalah sebuah tempat yang mana peneliti akan melakukan objek penelitian. Tujuan penelitian yang dimaksud ialah untuk memperoleh informasi dan data yang sesuai dengan tema, permasalahan, dan fokus penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT. Yanmar Agricultural

Machinery Manufacturing Indonesia (YAMINDO) yang berada di Jalan Surabaya-Malang KM 45, Desa Sumberejo, Kec Pandaan Kab. Pasuruan.

Kabupaten Pasuruan merupakan salah satu kabupaten kawasan perindustrian di Jawa Timur, PT YAMINDO dipilih karena memiliki perbedaan dalam hal presensi, lokasinya juga berbatasan langsung dengan Kabupaten Malang di sebelah utara. Jarak yang tidak terlalu jauh juga menjadi alasan peneliti mengapa memilih PT YAMINDO sebagai tempat penelitian, dan aksesnya mudah untuk dijangkau.

1.6.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2015: 224). Dalam sebuah data dibagi menjadi menjadi 2 jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan yaitu dengancara wawancara (*interview*), observasi, dan dokumentasi. Data sekunder yang digunakan yaitu wawancara dengan karyawan PT YAMINDO kategori disiplin dan karyawan kategori indipliner.

1. Observasi

Semua bentuk penelitian, baik kualitatif ataupun kuantitatif mengandung aspek observasi di dalamnya. Observasi dalam rangka penelitian kualiatatif harus dalam konteks alamiah (*naturalistik*). Observasi ialah studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan. Kemudian tujuan observasi adalah mengenai ciri-ciri dan

luasnya signifikansi dan interelasinya elemen-elemen tingkah laku manusia pada fenomena sosial serta kompleks dalam pola kultur tertentu (Kartono, 1980:171).

Penelitian ini menggunakan observasi pasrtisipatif, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari objek yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian (Sugiyono, 2015:227). Dalam observasi partisipatif, peneliti menggunakan partisipasi pasif pasif, yaitu peneliti datang ditempat kegiatan yang diamati, tetapi tidak terlibat dalam kegiatan tersebut. Observasi yang peneliti lakukan yaitu mengenal fakta yang ada dilapangan terkait kedisiplinan yang ada di PT YAMINDO.

Observasi ini secara tidak langsung telah dilakukan oleh peneliti saat melaksanakan Praktik Kerja Lapang di PT YAMINDO. Peneliti melihat realitas yang terjadi di lapangan dengan mengamati aktivitas orang-orang yang ada di perusahaan, bagaimana perilaku karyawan dalam bekerja, bagaimana hubungan antar karyawan, karyawan dengan pimpinan, dll.

2. Wawancara

Wawancara menurut Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, Wawancara ialah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung. Pewawancara disebut interviewer, sedangkan orang yang diwawancarai disebut interviewee. Wawancara berguna untuk mendapatkan data dari tangan pertama (primer) pelengkap teknik

pengumpulan lainnya menguji hasil pengumpulan data lainnya (Akbar, 2009 : 55)

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang digali dari sumber data langsung melalui percakapan atau Tanya jawab. Wawancara dalam penelitian kualitatif sifatnya mendalam karena ingin mengeksplorasi informasi secara holistic dan jelas dari informan. Menurut Sudjana (2000:234) wawancara adalah proses pengumpulan data atau informasi melalui tatap muka antara pihak penanya (*interviewer*) dengan pihak yang ditanya atau penjawab (*interviewee*) (Sukmadinata, 2011:130).

Data di peroleh secara langsung dan melakukan tanya jawab dengan subyek sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan yang telah dibuat. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara terbuka dan terstruktur. Wawancara terbuka memungkinkan subyek dalam memberikan jawaban atau informasi secara gamblang dan terbuka sehingga membuat peneliti mendapatkan informasi sebanyak-banyaknya yang berhubungan dengan penelitian mengenai pengawasan presensi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Selama proses wawancara, penulis mendengarkan dan mencatat berbagai informasi penting yang dapat menunjang hasil penelitian.

Wawancara dilakukan terhadap subyek yang telah ditentukan oleh peneliti, yaitu beberapa karyawan divisi HRM bidang konseling,

payroll, *leader*, kemudian karyawan divisi manajemen control dan K3, dan karyawan kategori disiplin dan karyawan indisplin. Dengan melakukan teknik wawancara, peneliti mendapatkan informasi seperti memperoleh data mengenai karyawan yang sering datang terlambat, kemudian karyawan yang telah selesai masa pengawasan sistem presensi yang digunakan, model pengawasan yang diterapkan dan kedisiplinan karyawan, kelebihan dan kekurangan penerapan pengawasan di PT YAMINDO. Data-data tersebut diperoleh dari hasil rekap presensi oleh HRM, sehingga dari data tersebut peneliti melakukan pendekatan dengan subjek untuk di wawancarai guna mendapatkan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti. Wawancara dilakukan dengan terbuka dan terstruktur agar subjek dapat menjelaskan lebih *natural* tanpa ada *setting* dan data yang didapatkan lebih dalam.

Wawancara pertama yang dilakukan oleh peneliti dimulai pada hari Selasa, 11 Agustus 2020 pukul 09.00-10.30 kepada karyawan divisi HRM bidang konseling yaitu pak Holis. Selanjutnya pada pukul 10.45-11.15 kepada karyawan divisi HRM bidang *payroll* bersama Ibu Viera Masita. Wawancara berikutnya dilakukan pada hari Jumat, 21 Agustus 2020 pukul 14.00-15.30 dengan karyawan kategori disiplin yaitu pak Rakhmad Isyani, kemudian dengan karyawan kategori indisplin yaitu pak Syaiful Amin. Wawancara selanjutnya dilakukan pada hari Jumat, 28 Agustus 2020 pukul 13.45-14.15 dengan *leader* divisi HRM yaitu Pak Nico untuk mendapatkan data

yang lebih valid terkait penerapan pengawasan presensi. Kemudian pada hari itu juga peneliti menambahkan subyek penelitian dari divisi manajemen control yaitu Bu Ninik.

3. Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dokumentasi dalam penelitian ini berupa dokumen-dokumen yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara berupa foto, catatan, buku, agenda dan sebagainya (Hamidi, 2004 :72). Data dalam penelitian kualitatif kebanyakan diperoleh dari sumber manusia, melalui observasi dan wawancara. Kemudian juga ada yang bersumber selain dari manusia yaitu dokumen, foto dan sebagainya. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi wawancara.

Dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi ketika penelitian berlangsung bisa berupa foto, dokumen resmi atau catatan maupun berupa rekaman audio. Dalam melaksanakan metode dokumentasi peneliti memperoleh data melalui benda-benda tertulis, dokumentasi berupa foto dan rekaman ketika melakukan wawancara dengan subyek penelitian. Dokumentasi dalam penelitian ini dapat berupa data-data yang diperoleh dari data presensi dan data keterlambatan atau puang cepat karyawan PT YAMINDO, mengabadikan foto sewaktu melakukan kegiatan wawancara dan proses pelaksanaan atau tahapan-tahapan yang dilakukan dalam

pengawasan presensi. Hasil penelitian akan dapat dipercaya jika didukung oleh dokumen.

1.6.4 Teknik Penentuan Subjek

Penelitian kualitatif memerlukan data-data atau informasi dari berbagai sumber yang dapat memberikan informasi sesuai dengan tujuan penelitian. Untuk itu harus ditentukan subyek penelitian yang dapat dijadikan sumber informasi tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Nasution bahwa dalam penelitian kualitatif, yang dijadikan subyek hanyalah sumber yang dapat dijadikan informasi. Subyek berupa peristiwa, manusia, situasi yang di observasi. Subyek dipilih secara "*purposive*" bertalian dengan *purpose* atau tujuan tertentu. Jadi subyek penelitian dalam penelitian kualitatif adalah pihak-pihak yang menjadi sasaran penelitian atau sumber yang dapat memberikan informasi dipilih secara *purposive* bertalian dengan tujuan tertentu (Nasution, 2003:23).

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dijadikan subyek peneliti dalam penelitian ini adalah Informan atau subyek yang dipilih untuk diwawancarai sesuai dengan tujuan. Subyek yang diambil dalam penelitian ini ditentukan dengan kriteria (*purposive*), sesuai dengan judul dari penelitian ini yaitu efektivitas pengawasan presensi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan (studi pada HRM PT YAMINDO). Penulis dalam mencari informan terkait dengan masalah yang akan diteliti memiliki kriteria antara lain :

- a. Karyawan divisi HRM dan Managemen Kontrol & K3
- b. Karyawan PT YAMINDO kategori teladan
- c. Karyawan PT YAMINDO kategori indisiplin

1.6.5 Teknik Analisa Data

Teknik analisa data adalah untuk mengungkap data apa yang perlu di cari,hipotesis apa yang perlu di uji,pertanyaan apa yang perlu di jawab, metode apa yang harus di gunakan untuk mendapatkan informasi baru, dan kesalahan apa yang harus segera diperbaiki (Purnomo, 2006: 83). Analisis data dilakukan terhadap data dari hasil studi pendahuluan ataupun data sekunder. Hal ini untuk mendapatkan fokus penelitian sebelum peneliti masuk ke lapangan.

Teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan model Miles and Huberman yaitu model interaktif. Model analisa interaktif ini memiliki proses analisa data penelitian yang dibagi dalam tiga tahapan yaitu :

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data hingga memperoleh kesimpulan akhir dan diverifikasi. Laporan di reduksi, dirangkum, dan dipilih hal-hal pokok. Kemudian difokuskan dan di susun lebih sistematis.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

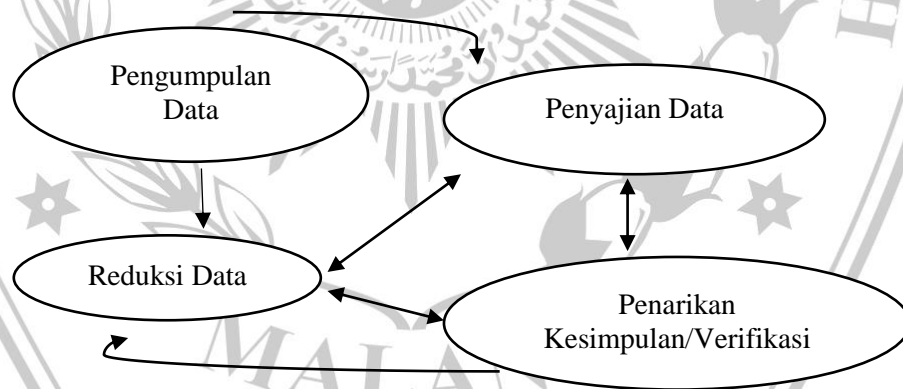
Setelah data di reduksi kemudian menyajikan data. Menyajikan data akan mempermudah untuk memahami apa yang

terjadi dan dapat merencanakan kerja selanjutnya melalui apa yang telah di pahami. Bentuk penyajian data menyesuaikan dengan fokus masalah dan data yang diperoleh di lapangan.

3. Penarikan Kesimpulan

Menarik kesimpulan harus mendasarkan diri atas semua data yang diperoleh dalam kegiatan penelitian atau penarikan kesimpulan harus sesuai dengan data yang diperoleh, bukan angan-angan peneliti. Kesimpulan dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung, yakni pada awal penelitian bahkan pada proses penelitian. Dengan bertambahnya data melalui proses verifikasi secara terus menerus akan diperoleh kesimpulan yang bersifat menyeluruh.

Gambaran model interaktif ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Teknik Analisis Data Miles & Huberman

Sumber : Di adopsi dari buku Metode Penelitian Ilmu Sosial oleh Muhammad Idrus, hal. 148

1.6.6 Validitas Data

Validitas data merupakan keakuratan dan ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Untuk memeriksa validitas data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada (Sugiyono, 2014:214). Triangulasi berupaya untuk mengecek kebenaran data dan membandingkan dengan data yang diperoleh dengan sumber lainnya. Menurut William Wiersma (1986)

Triangulasi dalam pengujian keabsahan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu, dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi waktu. Triangulasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber (Sugiyono, 2015:274).